

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P. O. BOX 195540
SAN JUAN, P. R. 00919-5540

**UNITED AUTOMOTIVE WORKERS,
LOCAL 1850
(UNIÓN)**

v.

**ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS DEL
ESTADO LIBRE ASOCIADO
(PATRONO)**

CASO NÚM.: A-21-771

**SOBRE: SUSPENSIÓN POR
CONDUCTA DESORDENADA,
INSUBORDINACIÓN, NO CUMPLIR
CON LAS REGLAS DE SEGURIDAD,
SRA. AWILDA RIVERA FLORES**

**ÁRBITRO:
IVÁN MANUEL AVILÉS CALDERÓN**

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso en el epígrafe se celebró el jueves, 2 de diciembre de 2021 y el viernes 21 de enero de 2022, en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico. La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por la parte querellante, "United Automotive Workers", Local 1850, en lo sucesivo "la Unión", compareció: la Lcda. Alexandra Sánchez Mitchell, asesora legal y portavoz; la Sra. Mayra Muñoz Delgado, presidenta de la Unión y la Sra. Awilda Rivera Flores, reclamante y testigo. Por la parte querellada, Asociación de Empleados del Estado Libre Asociado, (AEELA) en lo sucesivo "el Patrón", compareció: la Lcda. Vivian Ramos Santiago, asesora legal y portavoz; y la Sra. Pier Angelly Vargas Luque,

Directora de Recursos Humanos y Relaciones Laborales y testigo; el Sr. Aramid Díaz Berríos, Oficial de Salud y Seguridad y testigo; la Sra. Luz Grissel Morales Álvarez, Oficial de Servicios I y testigo y la Sra. Vydia E. García, Directora del Departamento de Préstamos y Sucursales y testigo.

Ambas partes tuvieron la oportunidad de presentar toda la prueba que tuvieran a bien ofrecer en apoyo de sus respectivas alegaciones. El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 11 de marzo de 2022, fecha en que venció el término concedido a solicitud de las partes para radicar memorandos de derecho.

II. SUMISIÓN

Las partes no llegaron a un acuerdo respecto a la sumisión, en su lugar, presentaron proyectos por separado, a saber:

POR EL PATRONO:

"Que el Honorable Arbitro determine conforme a la prueba, el Convenio Colectivo y el derecho aplicable si la suspensión de empleo y sueldo por 30 días notificada a la empleada, Awilda Rivera Torres, fue justificada o no." [sic]

POR LA UNIÓN:

"Que el Honorable Árbitro determine si la suspensión de empleo y sueldo por 30 días laborables impuesta el 11 de diciembre de 2020 a la Sra. Awilda Rivera, estuvo justificada o no de conformidad con el Convenio Colectivo.

De no haberlo estado, que el Honorable Árbitro, deje sin efecto la misma, elimine toda referencia de dicha medida disciplinaria del expediente de la empleada y ordene el pago de todos los salarios y beneficios dejados de devengar, así como cualquier otro remedio que estime apropiado." [sic]

Luego de analizar ambos proyectos de sumisión a la luz de los planteamientos de las partes y la evidencia admitida, conforme a la facultad que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje¹, determinamos que la controversia a resolver es la siguiente:

Determinar si la suspensión de treinta (30) días impuesta a la Sra. Awilda Rivera Flores el 11 de diciembre de 2020, fue justificada, conforme a la prueba, el Convenio Colectivo y conforme a derecho o no. De determinarse que la suspensión fue injustificada el Árbitro proveerá el remedio adecuado conforme al Convenio Colectivo. De ser justificada la suspensión, se desestimaré la querella.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES²

A. CONVENIO COLECTIVO

ARTÍCULO 7

¹ Artículo XIII - Sobre la Sumisión:

b) En la eventualidad que las partes no logren un acuerdo de sumisión, llegada la fecha de la vista, el árbitro requerirá un proyecto de sumisión a cada parte previo al inicio de la misma. El mismo deberá ser dirigido al árbitro por escrito con copia a la otra parte. El árbitro determinará el (los) asunto(s) precisos(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo o acuerdo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios, sujeto a lo dispuesto en el convenio colectivo o acuerdo.

² El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 1ro de julio de 2013 hasta el 30 de junio de 2017, Exhibit 1 Conjunto. El mismo fue extendido en virtud de estipulación. Véase Exhibit 2 Conjunto.

PRERROGATIVA GERENCIAL

La Unión acepta que la Asociación retiene, sujeto únicamente a las limitaciones establecidas en este Convenio, todos los poderes y prerrogativas gerenciales inherentes a la facultad de planificar, organizar, dirigir, controlar y administrar sus operaciones y servicios. A esos efectos la Asociación podrá poner en efecto todas las normas, reglas y reglamentos necesarios para administrar y dirigir sus operaciones.

Dichos poderes y prerrogativas no serán utilizadas por la Asociación arbitraria o caprichosamente contra ningún empleado, ni con el propósito de discriminar contra la Unión o sus miembros, ni para ninguna actuación que constituya una violación a lo provisto en este Convenio.

La Asociación acuerda notificar con anticipación a la Unión y a los empleados antes de requerir el cumplimiento de las reglas y reglamentos de aplicabilidad a ellos. La Unión se reserva el derecho de cuestionar la razonabilidad de dichas reglas y reglamentos mediante el procedimiento de quejas y agravios y arbitraje.

ARTÍCULO 27

PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS Y ARBITRAJE

1. Paso III:

A

B. ...

C....

D...

E...

F...

G. El árbitro decidirá conforme a derecho

IV. EVIDENCIA ADMITIDA

A. CONJUNTA

Exhibit 1 – Convenio Colectivo aplicable.

Exhibit 2 – Manual de Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias.

B. PATRONO

Exhibit 1: Protocolo para el Manejo y Prevención de Casos del Coronavirus 2019 (COVID-19).

Exhibit 2: Cuestionario Diario para Prevención de Contagio con Covid-19

Exhibit 3: Informe enviado por el Sr. Aramid Díaz Berríos, Oficial de Salud y Seguridad Ocupacional, a la Sra. Pier Angelly Vargas Luque, Directora de Recursos Humanos y Relaciones Laborales el 26 de octubre de 2020. El mismo trata sobre una queja confidencia de la empleada Rosa I. Collazo Rivera.

Exhibit 4: Resumen de las respuestas al Cuestionario Diario para Prevención de Contagio con Covid-19, de la Sra. Awilda Rivera Flores, del periodo de 1ro de octubre de 2020 al 23 de octubre de 2020.

Exhibit 5: Copia del Formulario sobre Entrevista y Orientación sobre casos Positivos a Covid-19. El mismo está firmado por la señora Rivera Flores con fecha de 1ro de noviembre de 2020.

Exhibit 6: Copia de la Minuta de la reunión efectuada el 23 de noviembre de 2020, entre personal de Recursos Humanos y la Sra. Luz Grissel Morales Álvarez, Oficial de Servicios I.

Exhibit 7: Referido de la Sra. Vydia E. García Díaz, Directora Interna del Departamento de Préstamos y Sucursales, a la Sra. Pier Vargas Luque, Directora Interina de Recursos Humanos sobre la situación de salud de la empleada Awilda Rivera Flores.

Exhibit 8: Copia de los mensajes de textos enviados a través de la aplicación Whatsapp entre la Sra. Vydia García y Awilda Rivera.

Exhibit 9: Referido para Acción Disciplinaria a la empleada Awilda Rivera Flores, Examinadoras de Cuentas III del Departamento de Préstamos y Sucursales, suscrito por la Sra. Pier Vargas Luque, Directora Interina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales dirigido al Sr. Pablo Crespo Claudio, Director Ejecutivo de AEELA.

Exhibit 10: Notificación de suspensión de treinta (30) días laborables impuesta a la Sra. Awilda Flores. La misma fue suscrita por el Sr. Pablo Crespo Claudio, Director Ejecutivo de AEELA.

V. ALEGACIONES Y TESTIMONIOS

El Patrono alegó que la suspensión de treinta (30) días de empleo y sueldo impartida a la querellante, obedeció a que ésta incurrió en una conducta desordenada e insubordinación al no cumplir con la Reglas de Seguridad establecidas por la institución, específicamente a las Reglas de Seguridad y al Protocolo para el Manejo y Prevención de Casos del Coronavirus 2019. Esto, debido a que se presentó a trabajar enferma con COVID-19, exponiendo al resto de sus compañeros al contagio de esta enfermedad. Para sostener su alegación el Patrono presentó el testimonio de cuatro

empleados que estuvieron involucrados con los hechos que motivaron la suspensión de la señora Rivera Flores.

El primer testimonio, fue el del Sr. Aramid Díaz Berríos, Oficial de Salud y Seguridad Ocupacional de AEELA. De acuerdo a su testimonio, como parte del Protocolo para el Manejo y Prevención del COVID-19³, el Patrono había establecido un cuestionario⁴ electrónico, que tenían que responder diariamente todos los empleados de AEELA, como requisito para poder trabajar de manera presencial. El mismo constaba de ocho (8) preguntas y advertía que de contestar en afirmativo alguna de ellas, el empleado no podía acceder a su área de trabajo y tenía que cumplir con el Protocolo a los efectos de realizarse una prueba molecular para corroborar si en efecto estaba enfermo con el COVID-19.

El viernes, 23 de octubre de 2020, aproximadamente a las 4:30pm, luego del señor Díaz Berríos culminar su jornada de trabajo, recibió una llamada a su celular personal de la Sra. Rosa Collazo Orsini, Examinadora de Cuentas III, notificándole que algunos compañeros y ella tenían la inquietud de que su compañera, Awilda Rivera Flores, durante la semana del 19 al 23 de octubre de 2020, estuvo presentando síntomas relacionados al COVID-19, tales como estornudos frecuentes y alergia. A esos efectos, el lunes, 26 de octubre de 2020, el señor Díaz Berríos realizó un informe sobre la

³ Véase Exhibit Patrono 1, página 4 y 5, Artículo 7.

⁴ Véase Exhibit Patrono 2.

notificación que hizo la señora Collazo, a la Sra. Pier Angelly Vargas Luque, Directora de Recursos Humanos Interina y activó el Protocolo establecido. De acuerdo al mismo, él como Oficial de Salud y Seguridad, junto a la Sra. Edith Lúgaro, Gerente de Recursos Humanos, trataron de comunicarse, vía telefónica, los días lunes, 26 y martes, 27 de octubre de 2020, con la señora Rivera Flores, para orientarle sobre los pasos a seguir conforme al Protocolo. La querellante no contestó sus llamadas, sin embargo, la Sra. Vydia García Díaz, Gerente de Operaciones de Préstamos y Sucursales, le comunicó que la señora Rivera Flores le había informado que se había realizado las pruebas de detección de COVID-19, y estaba esperando los resultados. Posteriormente, el 30 de octubre de 2020, la querellante le notificó a la señora García que arrojó positivo a COVID-19, en la prueba molecular, quien a su vez le notificó al señor Díaz. **Como parte del proceso investigativo, el señor Díaz verificó los cuestionarios⁵ de cernimiento que cumplimentó la señora Rivera Flores, durante el mes de octubre de 2020, y las respuestas brindadas por ésta, fueron que no presentaba síntomas asociados al COVID-19.**

El domingo, 1 de noviembre de 2020, el señor Díaz Berrios y la señora Lúgaro, lograron comunicación telefónica con la señora Rivera Flores y la orientaron sobre la necesidad de buscar ayuda médica y su obligación de presentar un resultado negativo

⁵ Véase Exhibit Patrono 4

de una prueba molecular de detección de COVID-19, como requisito para volver a trabajar de manera presencial.

Como segundo testigo, el Patrono presentó el testimonio de la Sra. Luz Grissel Morales Álvarez, Oficial de Servicios I y compañera de trabajo de la querellante. Ésta testificó que su cubículo de trabajo queda contiguo al de la señora Rivera Flores. Indicó, además, en su testimonio, que el jueves, 22 de octubre de 2020, la querellante estuvo estornudando frecuentemente y con secreciones nasales constantes. A raíz de esto, la testigo le preguntó a la querellante, que porqué estaba en ese estado y ésta le respondió que solo era alergia y que estaba tomando "claritin". Al día siguiente, viernes, 23 de octubre de 2020, la señora Rivera Flores presentó los mismos síntomas de estornudos frecuentes, secreciones nasales y, además, ojos enrojecidos. La testigo al ver que los síntomas persistieron, confrontó a la querellante por segunda ocasión indicándole que entendía que estaba enferma de COVID-19 y que debía retirarse del área de trabajo. Le expresó su temor al contagio, ya que ella era diabética e hipertensa y además era la encargada del cuidado de su madre de ochenta y cuatro (84) años de edad, a lo que la querellante insistió en que no tenía COVID-19, sino más bien una alergia. Ante esta preocupación, el lunes, 26 de octubre de 2020, la testigo le notificó a la Sra. Vydia García, Directora Interina del Departamento de Préstamos y Sucursales, el incidente entre ella y la señora Rivera Flores y su temor a ser contagiada con el COVID-19.

Como tercer testimonio, presentado por el Patrono en apoyo a sus alegaciones, testificó la señora Vydia García Díaz. Ésta declaró que el viernes, 23 de octubre de 2020, a las 4:30pm, fue informada por el Sr. Gabriel Correa Cox, Supervisor de Análisis, Ajuste y Procesamiento de Préstamos, que la señora Rivera Flores, llevaba dos días estornudando y tosiendo. Inmediatamente se comunicó, vía telefónica, con la querellante e indagó sobre su estado de salud. En dicha conversación le indicó que al tener síntomas relacionados al COVID-19, tenía que visitar a su médico y que éste le ordenara realizarse las pruebas de detección, tanto la serológica como la molecular. El lunes, 26 de octubre de 2020, la señora Rivera Flores le indicó, vía mensaje de texto, que se estuvo realizando las pruebas requeridas. La señora García le solicitó que cuando tuviera los resultados le dejara saber. A pesar de que la querellante, en la prueba serológica tuvo un resultado negativo, en la molecular **(la cual era la requerida por el patrono para poder reintegrarse a sus labores)** arrojó positivo a COVID-19. A raíz de esto, el 12 de noviembre de 2020, la señora García hizo un referido a la señora Vargas Luque, para que ésta como Directora de Recursos Humanos, evaluara la posible imposición de medidas disciplinarias, por la violación al Protocolo de Prevención del COVID-19.

Como cuarto y último testimonio, el Patrono presentó el de la señora Pier Vargas Luque. Ésta, fue la encargada de recibir la solicitud de evaluación sobre posible

imposición de medidas disciplinarias. Al examinar el expediente de la investigación del caso, y al analizar los hechos al amparo del Manual de Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias de AEELA; determinó que la conducta exhibida por la señora Rivera Flores al presentarse a trabajar contagiada con el COVID-19, fue en violación al Protocolo de Prevención contra el COVID-19, y la misma era constitutiva de cuatro faltas. Estas son:

- Falta Núm. 16 – Conducta Desordenada

Alterar el orden, **la tranquilidad institucional** o las labores que se están realizando en su área de trabajo. (Se tomará en consideración la gravedad de la falta y las consecuencias de la misma).

Primera Infracción: De uno (1) a cinco días de suspensión de empleo y sueldo.

- Falta Núm. 17 – Insubordinación

(En cualquiera de sus modalidades)

Primera Infracción: De diez (10) a treinta (30) días de suspensión de empleo y sueldo.

- Falta Número 21 – **No cumplir con las Reglas de seguridad establecidas por Ley, Reglas o Reglamentos.**

(Se tomará en consideración la gravedad de la falta y las consecuencias de la misma).

Primera Infracción: Advertencia por escrito

- **Falta Núm. 44 - Cualquier violación a las Reglas o Reglamentos Existentes y a Políticas que Regulen la Conducta de Empleados en el Área de Trabajo.**

(Se tomará en consideración la gravedad de la falta y las consecuencias de la misma).

Primera Infracción: de 1-5 días de suspensión, hasta el despido inclusive.

Ante la alegada violación de las faltas antes mencionadas, la señora Vargas Luque le recomendó al Sr. Pablo Crespo Claudio, Director Ejecutivo de AEELA, la imposición de una suspensión de treinta (30) días laborables, la cual éste aceptó y suscribió.

La Unión, por su parte, alegó que la medida disciplinaria fue una injustificada. Esto, debido a que, tanto el Protocolo para el Manejo y Prevención de Casos del Coronavirus 2019 (COVID-19), como el cuestionario que suministraba el Patrono como requisito para autorizar el trabajo presencial, no identificaban a los estornudos frecuentes o secreciones nasales constantes, como síntomas relacionados al COVID-19. Por lo cual, a su juicio, la señora Flores no incumplió con el Protocolo establecido. La Unión, afirmó, que cuando se le requirió a la señora Rivera Flores realizarse la prueba correspondiente, ésta cumplió con la directriz impartida y se sometió a la cuarentena exigida y regresó una vez tuvo un resultado negativo. La representación legal de la Unión planteó, además, que la falta Número 44 del Manual de Conducta y Medidas Disciplinarias, constituye una

doble penalidad ante cualquier falta incurrida por un empleado. Por último, presentó el testimonio de la señora Rivera Flores. Ésta testificó, a grandes rasgos, lo siguiente:

- Negó que hubiese estornudado de forma frecuente los días señalados y que solo estornudó una vez.
- Indicó que siempre que consume alimentos tiende a toser y que se vio obligada a comer en su cubículo en dichos días, ya que no se podían utilizar el área del comedor, por la prohibición de reunirse en grupos.
- Que, durante dichos días, aun lloraba el fallecimiento de su hermana por lo que pudo tener los ojos enrojecidos.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Contando así con el testimonio y los alegatos de las partes, nos disponemos a resolver. De entrada, resolvemos que **la suspensión de treinta (30) días impuesta a la querellante estuvo justificada.**

En los casos disciplinarios el peso de la prueba le corresponde al Patrono. Es decir, le toca a éste demostrar que dicha acción estuvo justificada. Dicha doctrina quedó claramente establecida en el caso *J.R.T. vs. Hato Rey Psychiatric Hospital, 87 ITS 58 (1978)*, en el cual el Tribunal Supremo de PR, resolvió que:

La regla generalmente conocida por los árbitros sobre quién tiene el peso de la prueba es al igual que en los casos ante los tribunales, que la parte que sostiene la afirmativa

de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para probar los hechos esenciales de su reclamación. El peso de la prueba descansa en la parte contra quien el árbitro fallaría si no se presentara evidencia por ninguna de las partes.

En el caso de autos, concluimos que el Patrono descargó el peso de la prueba, para justificar la suspensión impartida a la señora Rivera Flores. El Patrono demostró que la señora Rivera Flores tenía pleno conocimiento del Protocolo de Prevención del COVID-19. Además, mediante el testimonio fiable y creíble de los compañeros de trabajo, demostró que ésta se presentó a trabajar en medio de la Pandemia de COVID-19, bajo síntomas de que podía tener dicha enfermedad, **(lo que se confirmó posteriormente)**, poniendo en peligro de contagio al resto de los empleados que laboraban junto a ella.

La alegación de la Unión, a los efectos de que el síntoma de estornudos frecuentes, no estaba contenida en el Protocolo establecido por el Patrono y tampoco en el cuestionario creado por éste, es cierta, sin embargo, era y es de conocimiento público en general, que el virus que causa la enfermedad de la COVID-19, se aloja y ataca las vías respiratorias del ser humano. Por lo cual, no es irrazonable pensar, que la preocupación que manifestaron sus compañeros de trabajo en pleno apogeo del COVID-19, ante los síntomas de estornudos y secreciones nasales constantes y también tos, eran mucho más que una alergia, esto debido a que, de acuerdo al testimonio de la

querellante, ella tomó el medicamento que usualmente toma y los síntomas aun persistieron al día siguiente.

Por otro lado, se ha dicho que los Tribunales no pueden ser tan ingenuos de creer lo que nadie más creería y a esa expresión hay que añadirle que los árbitros en su gestión adjudicativa, tampoco. El testimonio de la señora Rivera Flores a los efectos de que solo estornudó en una ocasión, no nos mereció ninguna credibilidad. El creer el mismo, implicaría que un grupo de compañeros, conspiraron en contra de ella y a raíz de un solo estornudo, supieron que la querellante estaba contagiada de COVID-19. Evidentemente, sus compañeros tuvieron una sospecha razonable de contagio, porque los síntomas que presentó la querellante eran constantes y persistentes.

Otro aspecto importante en este caso, es que se cumplió con el principio de Justa Causa. El principio de justa causa se considera que comprende tres cuestiones principales⁶; a saber: si el empleado cometió la falta que se le imputa; si se le concedió un debido proceso al empleado; y si la medida disciplinaria fue razonable. Bajo estos preceptos tenemos que concluir que el Patrono, cumplió con cada uno de ellos. Durante la vista se demostró a través de los testimonios de sus compañeros que el jueves 22 de octubre de 2020, se presentó a trabajar con síntomas de COVID-19 y a pesar de que una

⁶ El Arbitraje Obrero-Patronal, Primera Edición 2000, página 210, autor Demetrio Fernández.

compañera le pidió que se retirara a buscar atención médica, la señora Rivera Flores de manera impertérrita, se presentó a trabajar el próximo día con los mismos síntomas.

El 1ro de noviembre de 2020, se le permitió a la querellante brindar su versión de los hechos acontecidos⁷ y ésta atribuyó sus síntomas a que padece de sinusitis y alergias.

No hay duda, a nuestro juicio, y así la prueba lo confirmó que la conducta exhibida por la señora Rivera Flores fue constitutiva de las faltas que le imputó el Patrono. El presentarse a trabajar bajo los síntomas que exhibía por **dos días consecutivos, fue una conducta desordenada que alteró el orden y la tranquilidad institucional en su área de trabajo**. Prueba de esto, es que no fue un solo compañero el que se quejó, fueron tres compañeros distintos los que se quejaron.

La insubordinación⁸ es el acto de un subordinado **que deliberadamente desobedece el orden legal**, y que típicamente, es sancionado en las organizaciones jerárquicas. Fue indudablemente un **acto de insubordinación** y de falta de sentido común y civismo presentarse a trabajar bajo los síntomas que presentaba, cuando el Protocolo claramente dictaba que no debía presentarse con síntomas de la enfermedad. A pesar de que el Protocolo no mencionaba los estornudos frecuentes como un síntoma asociado al COVID-19, las autoridades sanitarias, entiéndase el Centro de Control de Enfermedades (CDC) y el Departamento de Salud de Puerto Rico, habían difundido de manera amplia y

⁷ Véase Exhibit Patrono 5.

⁸ Definición de Wikipedia

pública que el contagio del COVID-19, era a través del contacto con los fluidos corporales que expide el ser humano a través de los estornudos, tos o simplemente hablando. Si la querellante admitió que estuvo tomando su medicamento para las alergias nasales y las secreciones nasales persistieron, debió inferir que era más que una alergia y no debió presentarse a trabajar con esos síntomas. **Su conducta la cual entendemos que incidió en reticencia, fue una inapropiada, peligrosa y entró en claro conflicto con la política pública de la COVID-19, promulgada por la AEELA en su Protocolo de Seguridad.**

Por último, se ha dicho que los árbitros no pueden imponer su criterio personal de justicia, a la hora de revisar las acciones disciplinarias impuestas por los Patronos. Lo importante es corroborar que el empleado disciplinado haya cometido la falta imputada (**lo que se probó en el caso de autos**) y que la acción disciplinaria no se de en el vacío ni de una manera caprichosa. Aunque podemos estar de acuerdo, con el análisis de la Unión, de que la Falta Número 44 del Manual de Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias del Patrono constituye una redundancia e impone una doble penalidad ante cualquier falta cometida por un empleado, no es menos cierto que de acuerdo al Manual de Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias, la falta de insubordinación en sí misma, **le otorgaba la discreción al Patrono** ante una primera infracción, de imponer una suspensión de treinta (30) días, por lo cual su decisión no fue caprichosa.

El incurrir en la falta número 44, también le daba la discreción al Patrono de imponer desde un día de suspensión hasta el despido dependiendo de la gravedad de la falta. No hay duda de que presentarse a trabajar bajo síntomas del COVID-19, en un momento donde no existía vacuna ni una medicina que garantizara una plena recuperación fue una falta grave, por el riesgo de contagio, al que expuso a sus compañeros de trabajo.

Por los fundamentos antes expuestos, emitimos la siguiente:

VII. DECISIÓN

La suspensión de treinta (30) días laborable impartida por el Patrono, a la señora Rivera Flores el 11 de diciembre de 2020, fue una justificada. Por lo cual se desestima la querrela.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico a, 23 de marzo de 2022.



IVÁN M. AVILÉS CALDERÓN
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN:

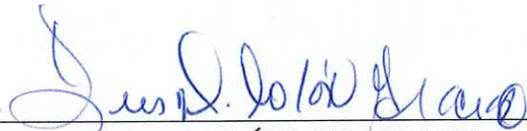
Archivado en autos hoy, 23 de marzo de 2022 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SRA. MAYRA MUÑOZ DELGADO
PRESIDENTA - LOCAL 1850, UAW
(mayram@aeela.com)

LCDA. ALEXANDRA SÁNCHEZ MITCHELL
ASESORA LEGAL - UNIÓN
(asanchez@msglawpr.com)

SRA PIER ANGELLY VARGAS LUQUE
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS DEL ELA
(pier.vargas@aeela.com)

LCDA. VIVIAN RAMOS SANTIAGO
ASESORA LEGAL - PATRONO
(vramos@bqlawoffices.com)



IRIS D. COLÓN GRACIANI
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA II